

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Berbagai kemajuan teknologi yang terjadi, menuntut organisasi untuk membuka diri terhadap tuntutan perubahan. Dimana, hal itu bergantung pada kemampuan organisasi dalam menyesuaikan perubahan diri terhadap perubahan lingkungan. Salah satu bidang fungsional strategi yang menjadi perhatian adalah manajemen sumber daya manusia.

Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia menunjukkan peran yang sangat penting, terutama sumber daya manusia dalam organisasi yang berorientasi atau melayani umat manusia yang sangat peka terhadap perubahan. Salah satunya adalah organisasi rumah sakit, dimana dalam organisasi tersebut diperlukan kecakapan yang lebih dari sebuah sumber daya manusia. Karena pekerjaan ini dihadapkan pada manusia bukan benda mati, sehingga menuntut adanya pencurahan emosional yang tinggi.

Dewasa ini, peranan rumah sakit dalam memajukan kesehatan masyarakat menjadi bertambah penting. Seiring berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi kedokteran, kebutuhan akan pelayanan semakin tinggi. Dalam sistem pelayanan kesehatan, para dokter dan perawat mendapat banyak perhatian karena peran dan fungsi mereka memberikan pelayanan kesehatan. Perhatian yang besar banyak diberikan kepada profesi perawat dan peran mereka

dalam memberikan pelayanan kesehatan. Sehingga perawat merupakan profesi yang banyak diusahakan peningkatan kualitasnya.

Pekerjaan perawat bukanlah pekerjaan yang mudah, hal ini dikarenakan seorang perawat harus menjalankan tugas yang menyangkut kelangsungan hidup pasien yang dirawatnya. Rumah sakit perlu untuk memperhatikan keadaan perawat yang berada didalamnya. Karena pekerjaan seorang perawat akan berpengaruh terhadap pelayanan yang diberikannya kepada masyarakat. Segala sesuatu yang dibutuhkan oleh perawat harus diperhatikan oleh rumah sakit atau pimpinan.

Dalam hal ini, suatu organisasi rumah sakit demi pencapaian tujuannya secara efektif dan efisien membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan seperti perawat dengan tingkat loyalitas dan partisipasi yang tinggi terhadap organisasinya. Tingkat loyalitas dan partisipasi yang tinggi tersebut disebut komitmen. Seorang perawat yang memiliki suatu komitmen terhadap organisasinya akan senantiasa melakukan tugas dan pekerjaannya dengan baik dan benar

Untuk itu, pimpinan rumah sakit harus mengetahui apa saja faktor-faktor yang dapat meningkatkan komitmen perawat terhadap organisasi dalam bekerja. Karena, komitmen organisasi perawat yang tinggi akan mewujudkan tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Motivasi kerja adalah daya penggerak atau pendorong tingkah laku seorang dalam bekerja. Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada perawat. Motivasi dapat berasal dari diri pribadi atau

berasal dari luar diri pribadi perawat tersebut. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki seorang perawat maka akan semakin tinggi komitmen terhadap organisasinya

Namun, pada kenyataannya tidak semua perawat memiliki motivasi kerja yang tinggi. Setiap perawat memiliki motivasi kerja yang berbeda-beda. Perawat dengan motivasi kerja yang tinggi akan melaksanakan semua pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan penuh semangat. Akan tetapi, perawat yang memiliki motivasi kerja yang rendah, cenderung kurang bersemangat dalam bekerja. Untuk itu, diharapkan kepada pimpinan agar dapat memicu motivasi kerja seorang perawat agar dapat meningkatkan komitmennya terhadap organisasi rumah sakit tersebut.

Dukungan sosial yang didapat oleh perawat juga dapat mempengaruhi komitmen perawat terhadap organisasinya yaitu rumah sakit. Dukungan sosial dari orang-orang disekitar perawat seperti rekan kerja maupun keluarga tentunya akan berpengaruh terhadap proses kerja perawat itu sendiri. Perawat yang sedang mengalami masalah dan mendapat dorongan, nasihat, serta informasi dari orang sekitar tentu akan memberikan semangat dalam bekerja.

Namun pada kenyataannya di dalam suatu lingkungan organisasi hanya sedikit rekan kerja yang dapat memberikan dukungannya terhadap rekan kerja lainnya. Biasanya seseorang akan lebih memikirkan dirinya sendiri daripada harus memikirkan masalah yang terjadi pada rekan kerjanya. Hal ini tentu akan berakibat pada menurunnya komitmen terhadap organisasi.

Dukungan sosial yang didapat dari keluarga juga akan sangat berpengaruh terhadap komitmen perawat terhadap rumah sakit. Pihak keluarga diharapkan dapat mengerti tugas-tugas yang harus dijalankan oleh seorang perawat, yang waktu kerjanya kadang-kadang tidak sama dengan waktu kerja untuk profesi lainnya. Namun banyak pihak keluarga yang tidak memahami kegiatan dan waktu kerja seorang perawat yang dapat mengurangi perhatiannya di dalam rumah.

Untuk itu diharapkan kepada pemimpin untuk dapat memberikan pengarahan terhadap perawat-perawatnya untuk dapat menjalin persahabatan dan hubungan pekerjaan yang baik antar perawat, serta memberikan suatu pemahaman terhadap anggota keluarga perawat untuk dapat memahami profesi seorang perawat dan terus memberikan dukungan kepada keluarganya yang menjadi perawat.

Faktor lainnya yaitu lingkungan kerja yang kondusif yang dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Lingkungan kerja yang baik atau kondusif adalah suasana kerja yang tertib dan dapat memberikan kenyamanan pada perawat agar perawat dapat bekerja dengan baik. Namun Lingkungan kerja yang kurang kondusif akan menyebabkan kurangnya semangat dalam bekerja, kurang berkonsentrasi saat bekerja karena tidak nyaman. Suasana yang tidak sesuai dengan kebutuhan perawat itu dapat menyebabkan menurunnya komitmen perawat terhadap organisasi rumah sakit tersebut.

Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi perawat. Gaya kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin yang tidak otoriter kepada bawahannya, tentunya akan membuat perawat merasa nyaman bekerja di rumah sakit tersebut.

Namun sebaliknya gaya kepemimpinan yang kurang baik dari seorang pemimpin yang cenderung otoriter kepada bawahannya akan membuat takut para bawahannya. Tentu saja dengan gaya kepemimpinan seperti ini akan mengakibatkan pada penurunan komitmen organisasinya.

Faktor lainnya yang turut mempengaruhi komitmen seorang perawat terhadap organisasinya yaitu rumah sakit adalah *burnout* yang dapat dialami oleh perawat. *Burnout* merupakan suatu kondisi kelelahan emosi yang ditandai dengan terkurasnya energi, depersonalisasi yang ditandai dengan sikap negatif dan sinis terhadap orang yang menerima pelayanan dari pekerjaannya, serta penurunan pencapaian pribadi yang ditandai dengan menurunnya rasa untuk berkompetensi di dalam organisasi.

*Burnout* biasanya terjadi pada individu yang bekerja dengan orang banyak seperti pekerjaan yang memberikan pelayanan kepada orang lain. *Burnout* terjadi akibat adanya ketidaksesuaian antara keadaan individu dengan pekerjaannya. Perawat yang tidak mengalami *burnout* tentunya akan menguntungkan pihak rumah sakit, hal ini dikarenakan kinerja yang dihasilkan perawat tersebut akan memuaskan.

Namun kenyataannya, banyak perawat yang mengalami *burnout* dalam dirinya. Perawat yang mengalami *burnout* menjadi berkurang energi dan keterikatan terhadap pekerjaannya juga berkurang atau menurun sehingga tidak meningkatkan keterampilannya dalam bekerja. Mereka mengalami kelelahan emosional, mudah tersinggung, dan merasa bosan atau jenuh, sehingga cenderung bersikap sinis terhadap orang lain dan pasiennya. Seorang perawat yang

mengalami *burnout* akan menghasilkan kinerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan suatu rumah sakit atau tidak sesuai dengan tujuan rumah sakit tersebut. Tentu saja hal ini akan berdampak tidak baik terhadap rumah sakit tersebut. Hal ini dikarenakan perawat yang mengalami *burnout* akan mengalami penurunan terhadap organisasinya.

Rumah Sakit Pelabuhan Jakarta merupakan perusahaan atau organisasi yang dipilih peneliti karena rumah sakit tersebut bergerak di bidang pelayanan kesehatan yang bertugas memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Rumah sakit tersebut juga memiliki banyak tenaga di bidang pekerja sosial terutama perawat.

Namun dari hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti terdapat masalah yang berhubungan dengan komitmen perawat terhadap organisasinya. Salah satu penyebabnya adalah *burnout* yang dialami oleh perawat, sehingga perawat tersebut mengalami penurunan terhadap komitmen organisasinya.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, permasalahan yang timbul dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Motivasi yang rendah.
2. Rendahnya dukungan sosial.
3. Lingkungan kerja yang kurang kondusif.
4. Gaya kepemimpinan yang kurang baik.

5. Tingginya tingkat *burnout* yang dialami oleh perawat mengakibatkan penurunan terhadap komitmen organisasi.

### **C. Pembatasan Masalah**

Dari berbagai masalah yang telah diidentifikasi di atas, ternyata komitmen organisasi memiliki penyebab yang luas dan kompleks, karena keterbatasan yang dimiliki peneliti yaitu dari segi waktu dan tenaga pikiran, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah hubungan antara *burnout* dengan komitmen organisasi.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

Apakah terdapat hubungan antara *burnout* dengan komitmen organisasi?

### **E. Kegunaan Penelitian**

#### 1. Peneliti

Untuk menambah wawasan dan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh di perguruan tinggi serta menambah pengalaman untuk melakukan penelitian dikemudian hari.

#### 2. Rumah Sakit

Sebagai bahan referensi atau masukan bagi pihak rumah sakit dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi perawat.

### 3. Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dan sebagai tambahan literatur pada perpustakaan Universitas Negeri Jakarta dan perpustakaan fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

### 4. Masyarakat

Memberikan informasi tentang sejauh mana *burnout* dapat mempengaruhi komitmen organisasi sekaligus sebagai sumbangsih untuk khasanah ilmu pengetahuan.